



## Erfolgsfaktoren der lateralen Führung

## **Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,**

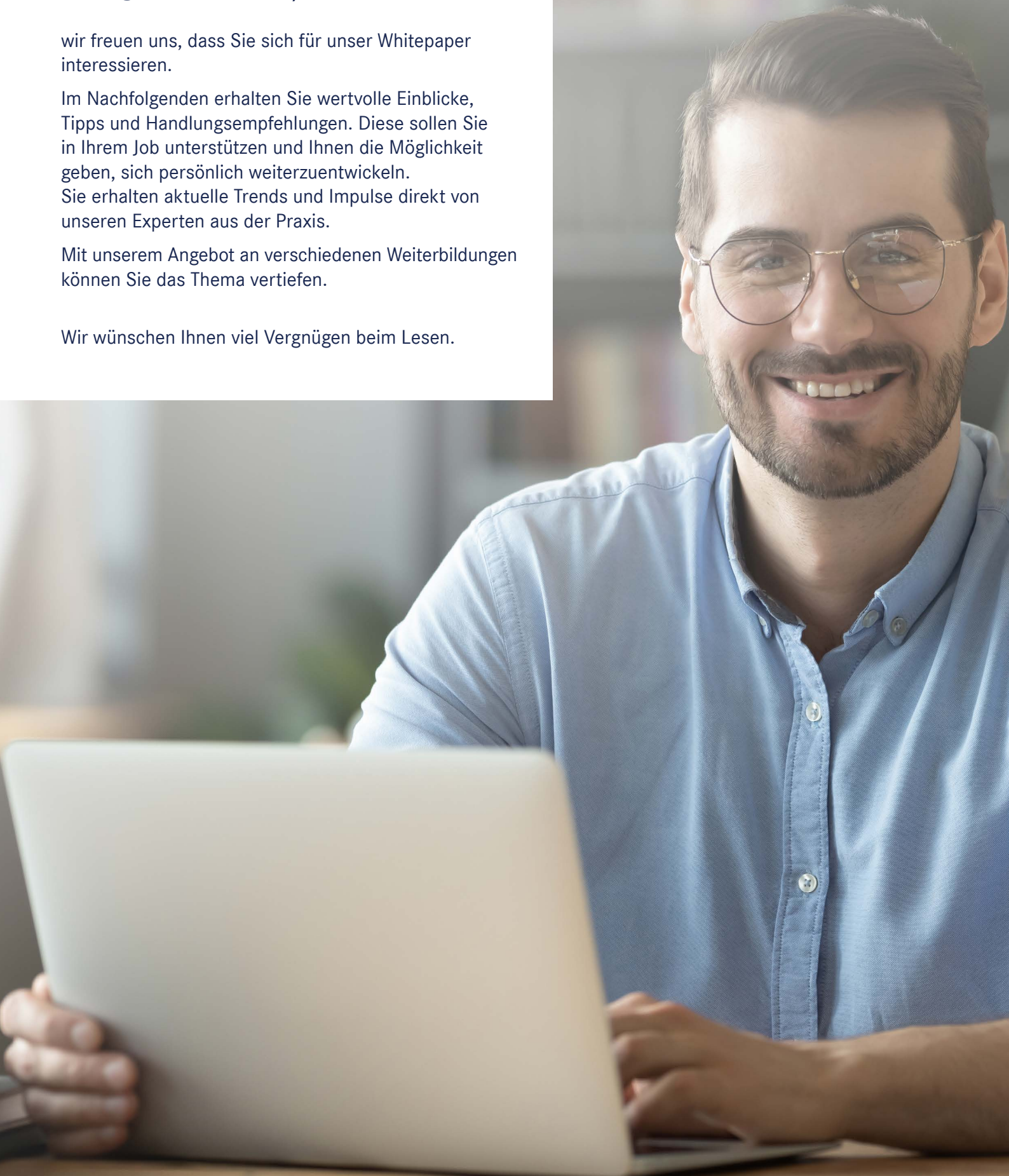
wir freuen uns, dass Sie sich für unser Whitepaper interessieren.

Im Nachfolgenden erhalten Sie wertvolle Einblicke, Tipps und Handlungsempfehlungen. Diese sollen Sie in Ihrem Job unterstützen und Ihnen die Möglichkeit geben, sich persönlich weiterzuentwickeln.

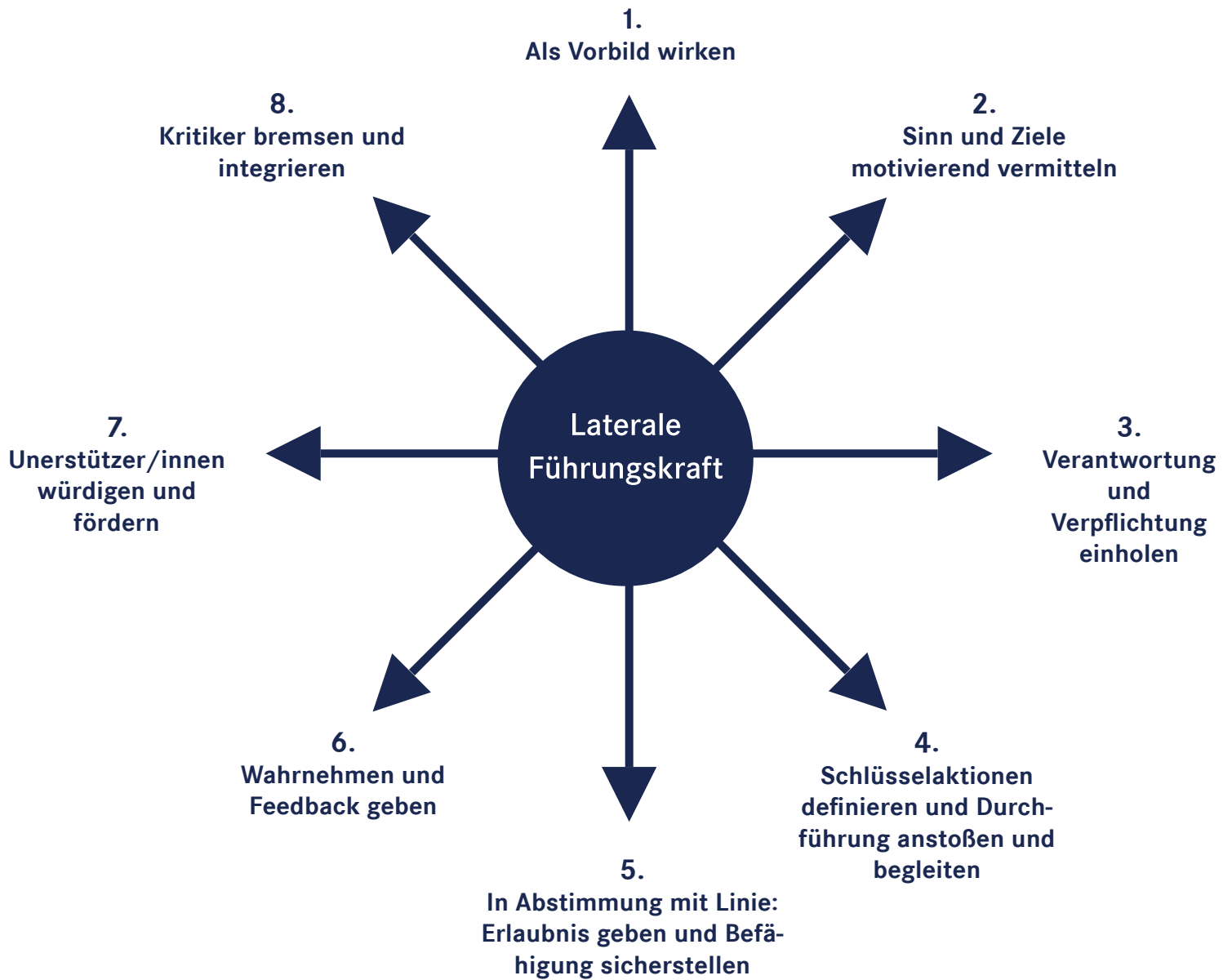
Sie erhalten aktuelle Trends und Impulse direkt von unseren Experten aus der Praxis.

Mit unserem Angebot an verschiedenen Weiterbildungen können Sie das Thema vertiefen.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen.



## Erfolgsfaktoren der lateralen Führung



# Erläuterung der Erfolgsfaktoren I

## 1. Als Vorbild wirken

Die laterale Führungskraft

- agiert als Vorbild
- nimmt sich Zeit für den Steuerungsprozess
- spricht das Thema immer wieder an und unterstützt die Mitarbeiter/innen bei ihren Aktivitäten

## 2. Sinn und Ziele motivierend vermitteln

Die laterale Führungskraft

- erläutert Sinn und Hintergrund des Projekts
- verändert klare und übergreifende Ziele
- vermittelt, dass sie dahinter steht
- verdeutlicht den Nutzen für die Mitarbeiter / innen und die Firma

## 3. Verantwortung und Verpflichtung einholen

Die laterale Führungskraft

- vermittelt den Betroffenen und Beteiligten ihren Beitrag zum Projekt
- macht die Verantwortung den Mitarbeitern bewusst
- fordert/ holt die persönliche Verpflichtung für Schlüsselaufgaben ein
- bearbeitet Einwände und Bedenken

## 4. Schlüsselaktionen definieren und Durchführung anstoßen und begleiten

Die laterale Führungskraft

- definiert im Zusammenspiel die Schlüsselaktionen
- sorgt für die Durchführung der Aktionen
- überprüft die Wirkung der Aktionen
- sorgt für Lernschleifen und Nachhaltigkeit

# Erläuterung der Erfolgsfaktoren II

## 5. In Abstimmung mit Linie: Erlaubnis geben und Befähigung sicherstellen

Die laterale Führungskraft

- gibt den (Entscheidungs-) Spielraum für die notwendigen Maßnahmen
- stellt ein Zeitbudget für die Arbeitspakete zur Verfügung
- unterstützt die Mitarbeiter / innen bei der notwendigen Qualifizierung
- reflektiert mit den Mitarbeiter / innen den Projektprozess

## 6. Wahrnehmen und Feedback geben

Die laterale Führungskraft

- nimmt die Aktionen und Ergebnisse wahr und würdigt sie
- sorgt dafür, dass der Fortschritt der Projektumsetzung dokumentiert und visualisiert wird
- sorgt für regelmäßige Besprechungen zu den Projekten
- gibt ein klares Feedback zu den Ergebnissen

## 7. Unterstützer / innen würdigen und fördern

Die laterale Führungskraft

- erkennt Personen, die die Projektdurchführung unterstützen, an
- gibt diesen Personen positives Feedback
- sucht nach Möglichkeiten das Wirken dieser Personen und die Erweiterung der Spielräume, besonders Aufgaben und Rollen, zu fördern
- setzt diese Personen als Multiplikatoren ein

## 8. Kritiker bremsen und integrieren

Die laterale Führungskraft

- erkennt und benennt störende Verhaltensweisen
- macht kritischen Personen die Konsequenzen Ihres Verhaltens bewusst
- erfragt die Hintergründe des Verhaltens und bietet Unterstützung bei der Neuausrichtung an
- integriert „Kritiker“ in den Prozess

## Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

### Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu den Themen Führungskompetenz, Kommunikations- und Arbeitstechniken sowie Persönlichkeitsentwicklung. [Jetzt informieren.](#)

### e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt testen.](#)

### Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training](#). Jetzt individuelles [Angebot anfordern.](#)